

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan proses mengkaji terhadap berbagai literatur, referensi, serta sumber kepustakaan yang ada dengan menggunakan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, sehingga dapat menjadi acuan dasar teori terhadap rumusan masalah yang diajukan serta objek yang akan diteliti. Teori-teori yang digunakan merupakan teori yang telah teruji kebenarannya, dimana dalam hal ini diperlukan adanya dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

2.1.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai referensi dalam menambah pengetahuan dan penjelasan pada suatu penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh perbandingan dan gambaran serta hasil penelitian yang dapat mendukung penelitian yang sejenis. Penelitian terdahulu yang digunakan yaitu mengenai kualitas pelayanan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

Tabel 2.1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
1	Ulpah, AkhmadNik hrawiHamdi e, Dr. M. UhaibAs'ad	Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pmd (Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa) Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru	Teori Kinerja Menurut Abdullah (2014:3)	Pendekatan Kualitatif	Metode Kualitatif	1.Observasi 2.Wawancara 3.Dokumentasi
2	Al Juffri	Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun	Teori Kinerja Menurut Vietzhal (2004:309)	Pendekatan Kualitatif	Metode Kualitatif	1.Kuesioner 2.Observasi 3.Wawancara
3	UmamiMasit ahsari	Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar	Teori Kinerja Menurut Russell dan Bernadin (1993:135)	Pendekatan Kualitatif	Metode Kualitatif	1.Reduksi Data 2.Observasi

A. Persamaan dan perbedaan dengan teori yang diambil dari salah satu

penulis yakni :

Persamaan dan perbedaan penelitian saya dengan penelitian dari salah satu peneliti Ulfah Ahmad yang berjudul **Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru**, dengan penelitian saya yang berjudul **Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung** yang pertama kesamaannya kita sama-sama meneliti tentang penilaian kinerja terhadap produktivitas kinerja pegawai. Di sini sama- sama menggunakan metode the pengumuman data melalui observasi wawancara dan riset kepustakaan titik data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan analisis deskriptif kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penilaian kinerja di dinas. Yang membedakannya nya yakni peneliti meneliti penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru dan disertakan lokasi yang berbeda. Penelitian terdahulu belum ada masa adaptasi Kebiasaan Baru sebelum terjadi pandemi sedangkan sekarang peneliti menganalisis kinerja pegawai dalam menghadapi adaptasi Kebiasaan Baru yang terjadi pada dinas pekerjaan umum kota Bandung ini. Pada sisi lain kedua belah pihak tentang kinerja ini yang membedakan yakni teori yang dipakai yang dipakai berbeda.

Penulis pun memiliki kesamaan untuk mempunyai tujuan yang sama untuk sama-sama melihat perkembangan kinerja pegawai yang membedakannya yakni yang tadi sudah dijelaskan yakni kondisi situasi saat ini yang sedang dirasakan oleh pegawai terkait adaptasi kebiasaan baru yang muncul setelah dibuatnya kebijakan yang tetap oleh pemerintah. Yang mau tidak mau harus segera di laksanakan dan dituruti kebijakannya yang ada.

2.1.2 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Kinerja sebagai aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan kegiatan atau program kerja.

Kinerja merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut **Robbins (2012:260)**, yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau Lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut dari elemen para pelaku / pegawai yang memiliki tugas dari tanggung jawab yang harus dilakukan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan yang akan dicapai.

Kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut **Prawirosentono (2014:87)**,

“kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut **Rivai (2005:309)** konsep Kinerja adalah Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Henry Simamora (1995:500)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni adalah :

1. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, tingkat pendidikan serta demografi.
2. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

Menurut **Mangkunegara (2005:15)**, faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menemukan kapasitas- kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (Internal), sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal). Salah satu yang dimaksud dari faktor individual yakni antara lain ada kemampuan. Menurut **Robbins dan Judge (2008:57)** menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan dalam psikologis antara lain ada persepsi. Menurut **Robbins (1999-124)**,

“persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungannya.”

Menurut **Wiliam Stem dalam Mangkunegara (2010:16)** faktor-faktor penentu prestasi kerja individu atau pegawai adalah factor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Pendapat tersebut dapat di asumsikan bahwa :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikid (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusi untuk mampu mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi, konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi. Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan kecerdasan emosi yang baik.

2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarya dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang yang baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja hal ini bagi individu tersebut lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya prestasi kerja itu tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tapi juga dengan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, motivasi, kemampuan kerja pegawai, individu, psikologis dan lingkungan kerja serta faktor organisasi. Jadi disiplin, motivasi, motivasi, kemampuan kerja pegawai, individu, psikologis dan lingkungan kerja serta faktor organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

c. Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2006)** kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Kinerja menurut **(Timpe 2005:3)** adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut **Sinambela (2011:136)**, mengemukakan bahwa Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena akan dijadikan sebagai standar keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Sebenarnya pengukuran kinerja mempunyai makna ganda yaitu pengukuran sendiri dan evaluasi kinerja dimana kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas.

Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategik dengan akuntabilitas sehingga pemerintah dapat dikatakan berhasil jika terdapat indikator—indikator atau ukuran—ukuran pencapaian yang mengarah pada misi tanpa adanya pengukuran kinerja yang sangat sulit dicari pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi instansi.

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries dkk (1981), menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada tiga pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan personality trait, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi / penjualan.

c. Kriteria dasar mengukur kinerja

Menurut **Bernardin (2001)** menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna / ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
2. Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
3. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber—sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi

4. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
5. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja Prestasi pelaksanaan program yang dapat diukur akan mendorong pencapaian prestasi tersebut. Pengukuran prestasi yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus dan pencapaian tujuan di masa mendatang.

d. Peran Pengukuran kinerja dalam manajemen

Peran kinerja merupakan hal yang paling penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja sangat penting peranannya sebagai alat manajemen adalah untuk:

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja

4. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

2.1.4 Adaptasi Kebiasaan Baru (New Normal)

a. Konsep Adaptasi Kebiasaan Baru

Konsep Adaptasi Kebiasaan Baru adalah agar kita bisa bekerja, belajar, dan beraktivitas dengan produktif di era Pandemi Covid-19.

Adaptasi kebiasaan baru ini sangatlah membuat perubahan yang sangat drastis dari segi faktor contohnya perekonomian. Ekonomi di negara Indonesia khususnya.

Situasi pandemi Covid-19 banyak memberikan perubahan kepada masyarakat hampir di seluruh dunia. Perubahan yang terjadi salah satunya masyarakat semakin peduli terhadap kesehatan dan juga kebersihan diri dan lingkungan, yang dampaknya dapat terlihat di lingkungan paling terdekat adalah keluarga khususnya di sekitaran kita. Salah satu unit terkecil yang memiliki kepala keluarga serta di dalamnya terdapat beberapa orang yang berkumpul dan saling ketergantungan antara satu sama lain disebut dengan istilah keluarga. Adanya Pandemi Covid 19 selama kurang lebih hampir 1 tahun di 2020, mempengaruhi kebijakan pemerintah dalam menentukan berbagai upaya untuk bisa melakukan kegiatan baik di berbagai sektor baik ekonomi, sosial dan budaya dengan membuat peraturan sesuai dengan protokol kesehatan di Indonesia dalam menyeimbangkan antar aktivitas, kebutuhan hidup, dan menjaga kesehatan dengan menerapkan AKB (Adaptasi Kebiasaan Baru) karena dari hal tersebut adanya tahapan yang saling berkaitan di lingkungan dan situasi yang terdapat pada daerah masing-masing.

Namun adanya semakin meningkatnya orang yang terkena covid akan membawa perubahan situasi yang lebih cepat (Bata, 2020). Penerapan Adaptasi Kebiasaan Baru atau yang dinamakan dengan AKB, mulai diterapkan pemerintah semenjak Bulan Juli 2020.

Penerapan AKB (Adaptasi Kebiasaan Baru) ini sudah mulai disosialisasikan oleh pemerintah baik melalui media Televisi, Sosial Media, dan psat informasi ke berbagai lembaga dan sosialisasi langsung ke pemerintah daerah setempat untuk melanjutkan penerapan AKB (Adaptasi Kebiasaan Baru) ini di lingkungan tempat tinggal yang akhirnya berkaitan dengan para keluarga yang merupakan pusat inti dari penerapan AKB (Adaptasi Kebiasaan Baru) selama pandemi Covid 19. Ruang lingkup dalam keluarga menjadi salah satu hal terpenting yang dalam perubahan seseorang sebelum terjun ke masyarakat sekitarnya. Sebuah keluarga tentunya menjadi inti dasar dimana seseorang anak berproses dalam bersosialisasi sebelum akhirnya terjun ke dalam lingkungan masyarakat, berbagai nilai moral dan kebudayaan akan tumbuh di dalamnya dalam pengembangan anak tersebut.

Pandemi COVID-19 yang menghantam Indonesia selama tiga bulan terakhir tidak dipungkiri membawa pengaruh yang signifikan terhadap sektor perekonomian. Pemberlakuan PSBB secara langsung ataupun tidak, telah berdampak pada sektor industri yang harus mengurangi biaya produksi dengan menutup pabrik, merumahkan karyawan, hingga melakukan PHK, sebagai upaya rasional dalam merespons penurunan jumlah permintaan dan pendapatan. Hal ini membawa efek domino seperti meningkatnya jumlah pengangguran dan penurunan kualitas hidup masyarakat. Pemerintah pun harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit dari anggaran negara untuk menyediakan stimulus dalam rangka menopang berbagai sektor yang terdampak.

Kondisi tersebut pada akhirnya membawa pemerintah Indonesia pada pemahaman untuk menerapkan kebijakan new normal atau tatanan kehidupan normal baru sebagai respons realistis terhadap eksistensi COVID-19 serta diperkuat dengan estimasi penemuan vaksin sebagai satu-satunya senjata untuk menanggulangi COVID-19 yang belum bisa ditemukan dalam waktu singkat karena masih dalam tahap pengembangan dan membutuhkan waktu untuk uji coba.

Adaptasi Kebiasaan Baru Pola kehidupan baru yang dilakukan oleh masyarakat secara luas baik di lingkungan keluarga, masyarakat, pekerjaan dengan menggunakan aturan baru serta pola kehidupan baru yang berbeda dari sebelumnya dinamakan dengan New Normal. Hal ini dilakukan dalam meminimalisir penularan dari virus covid 19. Dengan adanya new normal ini diharapkan agar masyarakat dapat lebih menjaga dan aman dari Covid 19. Di Indonesia sendiri penamaan new normal menjadi “Adaptasi Kebiasaan Baru” agar lebih mudah dipahami.

Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat tetap bekerja dan melakukan aktivitas sesuai protokol kesehatan di masa AKB (Adaptasi Kebiasaan Baru) saat pandemi Covid 19. Hidup lebih sehat secara kontinu dapat dilakukan dengan melakukan adaptasi kebiasaan baru dan menerapkan disiplin, dengan tidak melakukan perkumpulan, bersalaman, berkerumun maupun bergerombol dan kurangnya menjaga kesehatan

dimulai dari mencuci tangan, apabila hal tersebut ditinggalkan maka akan menambah ancaman penyebaran covid 19 berikutnya. (Promkes, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan tatanan kehidupan normal baru muncul sebagai kalkulasi rasional terhadap prakiraan kondisi ekonomi nasional, kompromi terhadap rentang waktu yang cukup lama hingga vaksin ditemukan, serta pemahaman realistis bahwa kemungkinan besar COVID-19 tidak akan pernah hilang dari muka bumi, sehingga masyarakat harus menjajaki kemungkinan untuk hidup berdampingan secara damai.

Seperti yang disampaikan oleh Ketua Tim Pakar Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Wiku Adisasmita, new normal sendiri dimaknai sebagai perubahan perilaku masyarakat untuk tetap menjalankan aktivitas secara normal. New normal juga diartikan sebagai skenario untuk mempercepat penanganan COVID-19 dalam aspek kesehatan dan sosial ekonomi.

Adaptasi Kebiasaan Baru ini dilakukan sudah hampir 1 tahun ini dikarenakan kondisi konflik yang semakin hari semakin meningkat adaptasi Kebiasaan Baru ini mempunyai panduan-panduan tersebut harus dilaksanakan oleh masyarakat adapun dampak dari adaptasi Kebiasaan Baru ini yaitu banyaknya karyawan yang bekerja dari rumah dan adanya juga karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara langsung di lapangan diakibatkan kurangnya kinerja yang optimal dalam mengerjakan suatu tugas.

Dalam konteks Indonesia, pemerintah mengumumkan rencana untuk pengimplementasian kebijakan new normal dengan mempertimbangkan analisis pada studi epidemiologis dan kesiapan masing-masing wilayah. Prinsip utama dari rencana new normal yang akan diterapkan ini adalah adaptasi kebiasaan baru dengan pola hidup yang akan menuntun pada terciptanya kehidupan dan perilaku baru masyarakat hingga vaksin COVID-19 ditemukan. Lebih lanjut, implementasi kebijakan new normal akan dikawal oleh penerapan protokol kesehatan secara ketat.

b. Panduan- panduan adaptasi kebiasaanbaru

Berikut beberapa Adaptasi Kebiasaan Baru di tempat kerja yang ditetapkan:

1. Di pintu masuk tempat kerja lakukan pengukuran suhu dengan menggunakan thermogun. Sebelum masuk kerja, diterapkan self assessment risiko COVID-19 untuk memastikan pekerja yang akan masuk kerja dalam kondisi tidak terjangkit COVID-19.
2. Pengaturan waktu kerja tidak terlalu panjang atau lembur, yang akan mengakibatkan pekerja kekurangan waktu untuk beristirahat yang dapat menyebabkan penurunan sistem kekebalan atau imunitas tubuh.
3. Bagi sistem kerja shift, diminta untuk meniadakan shift 3, yakni waktu kerja yang dimulai pada malam hingga pagi hari, jika memungkinkan.

4. Jika tetap memberlakukan shift 3, maka yang bekerja terutama pekerja berusia kurang dari 50 tahun.
5. Mewajibkan pekerja menggunakan masker sejak perjalanan dari atau ke rumah, dan selama di tempat kerja.
6. Mengatur asupan nutrisi makanan yang diberikan oleh tempat kerja, pilih buah-buahan yang banyak mengandung vitamin C seperti jeruk, jambu, dan sebagainya untuk membantu mempertahankan daya tahan tubuh. Jika memungkinkan, pekerja dapat diberikan suplemen vitaminC

Memfasilitasi tempat kerja yang aman dan sehat, dengan cara:

1. Memastikan kebersihan tempat kerja
2. Menyediakan lebih banyak sarana cuci tangan dengan sabun dan air mengalir.
3. Memberikan petunjuk lokasi sarana cuci tangan
4. Memasang poster edukasi cara mencuci tangan yang benar
5. Menyediakan handsanitizer dengan konsentrasi alkohol minimal 70% di tempat-tempat yang diperlukan, seperti pintu masuk, ruang rapat, pintu lift, dan lain-lain.
6. Menerapkan physical distancing dalam semua aktivitas kerja.

Pengaturan jarak antar pekerja minimal 1 meter pada setiap aktivitas kerja, dengan mengadakan pengaturan meja kerja atau workstation, pengaturan kursi saat di kantin, dan lain-lain).

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka pikir ialah penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konsep disusun. Di dalam kerangka pemikiran ini, peneliti akan menjelaskan objek penelitian dan objek permasalahannya yaitu mengenai Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Pelayanan publik pada hakekatnya adalah pemberian layanan kepada masyarakat yang merupakan kewajiban aparatur negara sebagai abdi masyarakat. **Utal (2006:9)** mengungkapkan bahwa “Pelayanan merupakan usaha apa saja mempertinggi kepuasan pelanggan (whatever enhances customer satisfaction).”

Sementara itu **Ivancevich (1997:448)** juga mengungkapkan bahwa “Pelayanan adalah produk-produk yang tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang melibatkan usaha-usaha manusia dan menggunakan peralatan.”

Pelayanan publik dapat memberikan kontribusi terhadap masyarakat seperti memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang hendak ingin mengajukan pembuatan jalan yang rusak menjadi benar di Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung agar pelaksanaan kinerja pegawai pada Analisis Kinerja Pegawai .

Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung terlaksana dengan baik maka akibatnya perlu adanya analisis kinerja pegawai dengan cara di dalam Dinas

Pekerjaan Umum Kota Bandung ini mereka menggunakan sistem yang berada di website yang bernama Sistem Informasi Administrasi Presensi (**SIAP**) yakni sistem yang memberikan presentasi absen pada pegawai PNS Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung ini.

Adapun sistem lain yakni Elektronik Remunerasi Kinerja (**ERK**) adalah sistem yang dibuat untuk mengumpulkan segala laporan tugas kegiatan yang pegawai itu lakukan melalui sistem ini kini layanan apa pun sudah menggunakan sistem dari internet seperti pengajuan untuk pengiriman laporan dan lain-lain menggunakan sistem laporan tersebut jadi para pegawai yang bekerja di dalam rumah maupun tidak mereka semua menggunakan sistem tersebut.

2.3 Proposisi

Berdasarkan rumusan masalah, peneliti memfokuskan pada Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung belum efektif dalam menghadapi adaptasi kebiasaan baru. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung akan efektif dan berjalan dengan lancar dan baik pada masa pandemic ini apabila memerhatikan unsur Kualitas, Ketepatan Waktu, dan Kemandirian.

2. Dalam kebiasaan baru di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sistem yang digunakan dalam menunjang kinerja pegawai yakni adalah Sistem yang berasal dari pusat. Sistem ini yakni disebut Elektronik Remunerasi Kinerja (**ERK**) dan Sistem Informasi Administrasi Presensi (**SIAP**). Sistem tersebut dapat tercapai apabila memerhatikan beberapa indikator yakni: Kualitas, Ketepatan waktu, dan Kemandirian.